

Considerando que, para ocorrer às necessidades das escolas do ensino primário, cujo número forçosamente será cada vez maior, importa aproveitar todas as vocações para o magistério;

Considerando que dentro de tal orientação é necessário dotar as escolas do magistério primário do pessoal docente exigido pela sua frequência;

Usando da faculdade conferida pela 1.ª parte do n.º 2.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo único. A redacção do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 43 369, de 2 de Dezembro de 1960, passa a ser a seguinte:

Art. 13.º Quando o número total de alunos de cada escola obrigue à constituição de mais de quatro turmas, poderá o Ministro da Educação Nacional nomear, a título eventual, um professor por cada turma que funcione além daquelas quatro.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — *Marcello Caetano* — *João Augusto Dias Rosas* — *José Hermano Saraiva*.

Promulgado em 19 de Novembro de 1969.

Publique-se.

Presidência da República, 24 de Novembro de 1969. — AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SECRETARIA DE ESTADO DA INDÚSTRIA

Decreto-Lei n.º 49 407

Está em curso, neste momento, conduzido pelo Serviço de Produtividade do Instituto Nacional de Investigação Industrial, um estudo destinado a preparar a reforma dos serviços da Secretaria de Estado da Indústria com vista à sua melhor adaptação às exigências do desenvolvimento industrial do País. Deverá estar terminado em meados de 1970, dele devendo emergir propostas de reforma e reestruturação dos departamentos desta Secretaria de Estado, nomeadamente do próprio Instituto. Isto justifica não ser oportuno, por ora, prover definitivamente o lugar de director do mesmo organismo, e encarregar interinamente do seu desempenho o director-geral cujas funções mais próximas e complementares das daquele se apresentam.

Usando da faculdade conferida pela 1.ª parte do n.º 2.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo único. Enquanto se não proceder à reorganização do Instituto Nacional de Investigação Industrial as funções de director do mesmo Instituto serão desempenhadas, interinamente, sem direito a qualquer remuneração suplementar, pelo director-geral dos Serviços Industriais.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — *Marcello Caetano* — *João Augusto Dias Rosas*.

Promulgado em 19 de Novembro de 1969.

Publique-se.

Presidência da República, 24 de Novembro de 1969. — AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ.

MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Gabinete do Ministro

Decreto-Lei n.º 49 408

Constitui objecto do presente texto legal a revisão do regime jurídico do contrato individual de trabalho, em cumprimento do disposto no artigo 132.º do Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966.

Assim se procura corresponder à intenção de atribuir ao Decreto-Lei n.º 47 032 vigência quase experimental durante o período de dois anos, considerado suficiente para a melhor ponderação das soluções nele consagradas, algumas de bem marcado sentido inovador, e conveniente aproveitamento dos ensinamentos e sugestões que a seu respeito a experiência da aplicação prática entretanto viesse conceder. Aproveita-se a oportunidade para resolver também certas dificuldades de interpretação ou aplicação que a vigência dos preceitos tenha revelado, acrescentando-lhe a correcção de um ou outro ponto em que o regime se tenha manifestado, eventualmente, menos adequado.

Tendo em consideração a importância e delicadeza da matéria, que já determinara, na elaboração do diploma agora revisto, especiais cuidados, bem concretizados na forma e atenção prestadas aos trabalhos preparatórios do texto que lhe serviu de base, decidiu o Governo nomear para o efeito um grupo de trabalho constituído por alguns especialistas a quem confiou a tarefa de recolha e apreciação de todas as sugestões e alvítrios que entretanto iam sendo formulados pelos interessados, pelos organismos corporativos, designadamente as Corporações, e pelos serviços do Ministério das Corporações e Previdência Social, sobre os quais, de resto, pesava a maior responsabilidade na aplicação do Decreto-Lei n.º 47 032.

Com todos esses elementos reuniu-se uma informação vastíssima que permitiu, em termos bastante correctos, ajuizar dos efeitos provocados pela vigência daquele diploma e da aceitação que o respectivo regime teve entre os seus destinatários, bem como do seu reflexo no progresso e desenvolvimento da política social portuguesa.

Foi o exame minucioso desse material que determinou as modificações mais salientes ao regime do contrato individual de trabalho que ora se propõem, destinadas, em primeira linha, a fazer aderir o dispositivo legal às realidades patenteadas pela experiência ou tornadas mais evidentes através de justas reclamações ou pertinentes observações.

Como também já se referiu, procurou-se, por outro lado, integrar lacunas que um exame mais atento veio revelar, esclarecer dúvidas de interpretação susceptíveis de embaraçarem a aplicação dos preceitos legais ou clarificar disposições por forma a tornar mais inteligível e acessível o seu conteúdo, já que nenhuma das outras normas, como as do direito do trabalho, se devem mostrar tão claras e compreensíveis para aqueles a quem se dirigem.

De ponderar ainda que, se o direito laboral se propõe regular o contrato de trabalho, sobre o qual assenta a existência e digna subsistência do trabalhador, sobre ele igualmente se apoia o equilíbrio da vida social no seu conjunto, com todos os seus reflexos na paz e no regular funcionamento das instituições colectivas.

E não se pode esquecer, por último, a importância da política social no desenvolvimento económico, como factor de elevação do nível de vida da população e consequente

promoção cultural e moral dos indivíduos, bem como a acção por ela exercida sobre as estruturas produtivas, levando-as a um constante esforço de adaptação e progresso em ordem à satisfação das mais legítimas aspirações sociais.

2. A revisão que se propõe do Decreto-Lei n.º 47 032 não determina, todavia, transformações radicais na matéria, o que melhor vem demonstrar ainda o cuidado que a elaboração desse diploma mereceu e a justiça da posição que desde o início ocupou no contexto da mais moderna legislação europeia sobre o direito do trabalho.

Assim, mantém-se praticamente intacta, quer a arquitectura e sistematização da lei, embora com alguns ajustamentos na numeração do articulado e na disposição dos capítulos, como adiante se dirá, quer a posição fundamental dos sujeitos na relação jurídica de trabalho, não obstante, dentro da linha de clarificação adoptada, uma melhor definição, sem agravamento sensível de encargos, dos direitos e garantias dos trabalhadores.

De resto, toda a revisão foi dominada pela preocupação de um mais justo equilíbrio nas relações entre as partes, sempre que possível com respeito pela necessária e conveniente estabilidade do sistema.

3. Entre as inovações introduzidas, e sem prejuízo de outras de menor alcance, destinadas, designadamente, a dinamizar o princípio da mútua colaboração (artigos 18.º, n.º 4, e 41.º, n.º 2), a reestruturar o regime dos regulamentos internos (artigos 7.º e 39.º) ou a definir, em melhores termos, certas regras gerais sobre a retribuição dos trabalhadores (artigos 82.º e seguintes) merecem especial relevo as seguintes alterações ao regime vigente:

a) *Disciplina da empresa.* — São de duas ordens as inovações que a este respeito se pretende introduzir no dispositivo actual do Decreto-Lei n.º 47 032: procura-se, por um lado, definir melhor os princípios a que deve obedecer a aplicação das sanções disciplinares, criando, para o efeito, um verdadeiro processo em que se torna obrigatória a audiência prévia do trabalhador, ao mesmo tempo que se lhe confere o direito de reclamar ou recorrer por via hierárquica ou institucional das sanções que lhe sejam aplicadas (artigo 31.º, n.º 3 e 4). Procura-se, por outro lado, dar aceitação a um sistema mais maleável que permita maior diversidade de sanções, a fim de impedir, salvo em último caso, o recurso à sanção mais grave, ou seja o despedimento sem indemnização. Esse o objecto do alargamento do período durante o qual o trabalhador, por efeito de sanção disciplinar, pode ser suspenso com perda de retribuição.

Verifica-se, de facto, no regime vigente, um salto demasiado brusco entre as duas sanções que imediatamente se sucedem em gravidade — a suspensão até ao máximo de seis dias por cada infracção e o despedimento puro e simples —, diferença que importa atenuar no interesse do próprio trabalhador, criando outros graus intermédios que, em dadas circunstâncias, não forcem a entidade patronal a recorrer desde logo à solução extrema.

b) *Descanso semanal.* — Também o regime do descanso semanal sofreu algumas correcções, essencialmente destinadas a tornar menos rígidos certos preceitos que lhe dificultavam a aplicação prática, sobretudo no sistema de trabalho prestado em regime de turnos (artigo 51.º, n.º 3). De salientar, outrossim, a possibilidade, que no novo texto se pretende instituir, da consagração em convenção colectiva, para os casos onde ainda não vigore, de um regime de retribuição do trabalhador que passe a incluir o dia de descanso semanal, o que, pelo seu significado social, não

necessita de mais esclarecimento, nem impõe, necessariamente, aumento imediato de encargos (artigo 54.º, n.º 4).

c) *Férias.* — Incidem sobre este ponto as alterações de maior relevo sugeridas pela revisão que ora se propõe ao regime do contrato de trabalho.

Em primeiro lugar, e análogamente ao que acontece nos serviços do Estado, as férias passam a ser referidas ao serviço prestado no ano anterior — esse o propósito da nova redacção atribuída aos n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º

Em segundo lugar, aproveita-se a oportunidade para remediar certas situações de injustiça que se têm verificado em virtude da omissão no Decreto-Lei n.º 47 032 do requisito de «efectividade de serviço» como condição necessária para o gozo de férias, levando a atribuir aos trabalhadores mais assíduos igualdade de direitos com os outros trabalhadores que, sem razão aceitável, não tenham mantido a mesma assiduidade, o que se afigura socialmente injusto.

Dai a possibilidade que o novo texto passa a conferir às entidades patronais de descontarem um dia de férias por cada três faltas não justificadas (artigo 68.º), à semelhança do que sucede, de resto, em numerosos sistemas estrangeiros.

Atenuando, porém, um pouco o rigor do princípio, acrescenta-se que tal desconto não poderá exceder $\frac{2}{3}$ das férias a que o trabalhador teria direito, ao mesmo tempo que procura consagrar um conceito de falta justificada de tal forma amplo que só os casos extremos de intencional e deliberada ausência ao serviço, sem motivo atendível, poderão determinar o referido desconto.

Relevo merece ainda o novo critério consagrado para o cálculo do período de férias a que o trabalhador tem direito, sem dúvida mais favorável do que o anterior (artigo 57.º). Com efeito, segundo o novo regime, o período mínimo de férias passa a ter a duração de 6, 12 e 18 dias, conforme o trabalhador esteja há menos de dois anos, de dois a dez anos ou há mais de dez anos. Também esta alteração, combinada com o condicionamento da efectividade de serviço, não necessita, para melhor justificação, de qualquer esclarecimento, além do que resulta do seu enunciado.

d) *Indemnização por despedimento.* — Para pôr em relevo a importância das inovações introduzidas a este respeito basta dizer que por força delas se espera venham a ficar resolvidas muitas dúvidas a que dava lugar a aplicação do actual sistema, ao mesmo tempo que se estabelecem regras mais simples e flexíveis para o cálculo das indemnizações (artigos 106.º e seguintes).

e) *Trabalho de mulheres e menores.* — À parte uma afirmação mais precisa do princípio da «igualdade de retribuição para a identidade de tarefas e qualificações», as demais alterações introduzidas neste domínio visam, não só uma maior precisão da tutela conferida a esses tipos de trabalho, mas também a conveniente autonomização, em capítulos próprios, das disposições destinadas a reger a actividade das mulheres e dos menores, dada a sua especificidade e independente fundamentação.

Trata-se de uma alteração que, embora não apresente, na aparência, grande significado, corresponde a uma aspiração legitimamente apresentada pelas interessadas e é justamente exigida pela boa técnica de sistematização das matérias, tendo em atenção a natureza dos interesses em presença.

E porque razões idênticas o justificam, acrescentou-se aos dois novos capítulos dedicados ao trabalho de mulheres e dos menores (capítulos VII e VIII, resultantes do desdobramento do actual capítulo VII) um novo capítulo (o capítulo IX) dedicado aos trabalhadores com capacidade reduzida. Esse novo capítulo limita-se, para já, a con-

sagrado um princípio que não poderá deixar de figurar na moderna legislação portuguesa, ou seja o dever que cada vez mais se impõe às empresas e ao Estado de facilitar e fomentar a recuperação profissional e o emprego dos trabalhadores com capacidade diminuída, qualquer que seja a sua causa. Matéria em que, felizmente, começam a ser dados alguns passos importantes no sector público, designadamente através da criação de serviços a esse objectivo especialmente destinados, como sucede com a actual política de emprego e de reabilitação profissional do Ministério das Corporações e Previdência Social.

Nestes termos:

Ouvida a Câmara Corporativa;

Usando da faculdade conferida pela 1.ª parte do n.º 2.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º É aprovado o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho, cujo texto se publica em anexo ao presente decreto-lei.

Art. 2.º O novo regime jurídico do contrato de trabalho começará a vigorar no território do continente e ilhas adjacentes no dia 1 de Janeiro de 1970.

Art. 3.º A partir da sua entrada em vigor fica revogada a legislação anterior em tudo o que for contrário às disposições do mesmo diploma, designadamente o Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966.

Art. 4.º O disposto no n.º 1 do artigo 123.º não se aplica aos trabalhadores que, com idade inferior à prevista no seu n.º 1, se encontrem legalmente em actividade no momento da entrada em vigor do presente diploma.

Art. 5.º O regime do contrato individual de trabalho poderá ser tornado extensivo, por decreto regulamentar, no todo ou em parte, e com as adaptações exigidas pela sua natureza, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural.

Art. 6.º A aplicação aos contratos de trabalho portuário do regime jurídico anexo deverá sofrer a adaptação exigida pelas características desses contratos, que vier a ser fixada em portaria de regulamentação de trabalho ou em convenção colectiva.

Art. 7.º O Ministério das Corporações e Previdência Social poderá determinar, em relação aos contratos de trabalho celebrados entre instituições de previdência ou organismos corporativos e os respectivos empregados, mediante aprovação do estatuto próprio, a aplicação do regime jurídico anexo, com as alterações julgadas necessárias.

Art. 8.º O contrato de trabalho a bordo fica subordinado a legislação especial.

Art. 9.º Ficam sujeitos ao regime aprovado por este diploma quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

Art. 10.º Mantém-se os contratos em vigor à data da publicação deste diploma em tudo o que implique regime mais favorável para o trabalhador.

Art. 11.º — 1. Ressalvada a legislação em vigor, o regime de contrato individual de trabalho aplica-se às empresas concessionárias de serviço público, mas poderá vir a sofrer as adaptações exigidas pelas características destes serviços, mediante decretos regulamentares referendados pelo Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos Ministros competentes.

2. O disposto no número anterior é aplicável às empresas públicas.

Art. 12.º Todas as modificações que de futuro se fizerem sobre a matéria contida no regime anexo serão nele mandadas inserir, no lugar próprio, pelo Ministro das Corporações e Previdência Social.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — *Marcello Caetano* — *José João Gonçalves de Proença*.

Promulgado em 21 de Novembro de 1969.

Publique-se.

Presidência da República, 24 de Novembro de 1969. — *AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ*.

REGIME DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ARTIGO 1.º

(Noção)

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.

ARTIGO 2.º

(Contratos equiparados)

Ficam sujeitos aos princípios definidos neste diploma, embora com regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como os contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que num ou noutro caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele.

ARTIGO 3.º

(Capacidade das partes)

A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito.

ARTIGO 4.º

(Carteira profissional)

1. Sempre que o exercício de determinada actividade seja legalmente condicionada à posse da carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato.

2. Se por decisão que já admite recurso a carteira profissional vier a ser retirada ao trabalhador posteriormente à celebração do contrato, este caduca logo que as partes sejam notificadas do facto pelo organismo ou tribunal competente.

3. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de outras sanções previstas na lei.

ARTIGO 5.º

(Objecto do contrato de trabalho)

1. A actividade a que o trabalhador se obriga pode ter carácter intelectual ou manual.

2. Sem prejuízo da autonomia técnica requerida pela sua especial natureza, as actividades normalmente exercidas como profissão liberal podem, não havendo disposições da lei em contrário, ser objecto de contrato de trabalho.

3. Quando a natureza da actividade do trabalhador envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir procuração especial.

ARTIGO 6.º

(Forma)

O contrato de trabalho não está sujeito a qualquer formalidade, salvo quando a lei expressamente determinar o contrário.

ARTIGO 7.º

(Contrato de trabalho de adesão)

1. A vontade contratual pode manifestar-se, por parte da entidade patronal, através dos regulamentos internos a que se refere o artigo 39.º e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos.

2. Presume-se a adesão do trabalhador quando este ou o seu representante não se pronunciar contra ele por escrito dentro de trinta dias, a contar do início da execução do contrato ou da publicação do regulamento, se esta for posterior.

ARTIGO 8.º

(Promessa de contrato de trabalho)

1. A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelo promitente ou promittentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2. O não cumprimento da promessa do contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.

3. Não é aplicável ao contrato de que trata este artigo o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

ARTIGO 9.º

(Condição ou termo suspensivo apostos ao contrato de trabalho)

Ao contrato de trabalho pode ser aposta condição ou termo suspensivo, mas a correspondente cláusula deve constar de documento assinado por ambas as partes.

ARTIGO 10.º

(Contratos de trabalho com e sem prazo)

1. O contrato de trabalho considera-se celebrado sem prazo, na falta de estipulação escrita e se o contrário não resultar da natureza do trabalho ou dos usos.

2. O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando o trabalhador continuar ao serviço da entidade patronal para além do prazo, certo ou incerto, a que o mesmo contrato esteja sujeito.

3. A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

ARTIGO 11.º

(Trabalhadores permanentes, sazonais e eventuais)

1. O trabalhador pode ser contratado com carácter permanente, sazonal ou eventual.

2. O trabalhador só pode ser admitido com carácter sazonal em actividades assim classificadas pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, e a sua antiguidade conta-se adicionando os meses de trabalho efectivo.

3. O trabalhador admitido com carácter eventual adquire, de pleno direito, ao fim de seis meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanente, e a sua antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente durante seis meses com o máximo de trinta faltas por doença ou dez faltas por iniciativa do trabalhador.

4. Ocorrendo motivos ponderosos, o prazo estabelecido no número anterior pode ser temporariamente alargado, em relação a certas actividades, por portaria de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva.

5. Os trabalhadores sazonais e eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que a lei estabelece para os permanentes, salvo quando ela expressamente determine o contrário, e devem ser preferidos pela entidade patronal nas admissões ao quadro permanente, excepto quando motivos ponderosos, justificados perante o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, imponham o contrário.

ARTIGO 12.º

(Normas aplicáveis aos contratos de trabalho)

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos, em especial, às normas legais de regulamentação do trabalho, às emitidas pelo Ministro das Corporações e Previdência Social dentro da competência que por lei lhe for atribuída, às normas emanadas das corporações e às convenções colectivas de trabalho, segundo a indicada ordem de precedência.

2. Desde que não contrariem as normas acima indicadas e não sejam contrários aos princípios da boa fé, serão atendíveis os usos da profissão do trabalhador e das empresas, salvo se outra coisa for convencionada por escrito.

ARTIGO 13.º

(Prevalência na aplicação das normas)

1. As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador.

2. Quando numa disposição deste diploma se declarar que a mesma pode ser afastada por convenção colectiva de trabalho, entende-se que o não pode ser por cláusula de contrato individual.

ARTIGO 14.º

(Invalidade parcial do contrato)

1. A nulidade ou anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se demonstre que os contraentes ou algum deles o não teriam concluído sem a parte viciada.

2. As cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos consideram-se substituídas por estes.

ARTIGO 15.º

(Efeitos da invalidade do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão judicial.

2. Produzem igualmente efeitos os actos modificativos do contrato praticado durante o período de eficácia deste, salvo se, em si mesmos, forem feridos de nulidade.

3. O regime estabelecido no presente diploma para a cessação do contrato aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou da anulação.

4. Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado com prazo e já rescindido, a parte que houver recebido, de acordo com o disposto no artigo 110.º, indemnização de montante superior ao da calculada, nos termos do artigo 109.º, deverá restituir a diferença à outra parte.

5. À invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da rescisão sem justa causa, mas, ainda que o contrato tenha sido celebrado com prazo, a indemnização calcular-se-á nos termos do artigo 109.º

6. A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o efectivo conhecimento da causa da invalidade.

ARTIGO 16.º

(Contrato com objecto ou fim contrário à lei ou à ordem pública ou ofensivo dos bons costumes)

1. Se o contrato tiver por objecto ou fim uma actividade contrária à lei ou à ordem pública ou ofensiva dos bons costumes, a parte que conhecia a ilicitude perderá a favor do Fundo Nacional do Abono de Família todas as vantagens auferidas e que, por sua natureza, possam ser restituídas à outra parte.

2. A parte que conhecia a ilicitude não poderá eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude.

ARTIGO 17.º

(Revalidação do contrato)

1. Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se revalidado desde o início.

2. O disposto no número anterior não se aplica aos contratos a que se refere o artigo 16.º, em relação aos quais a revalidação só produzirá efeitos a partir do momento em que cessar a causa da invalidade.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

ARTIGO 18.º

(Princípio da mútua colaboração)

1. A entidade patronal e os trabalhadores são mútuos colaboradores e a sua colaboração deverá tender para a obtenção da maior produtividade e para a promoção humana e social do trabalhador.

2. O Estado fomentará, através da concessão de benefícios de ordem fiscal ou outros, todas as formas de concretizar, nas empresas, a ideia de cooperação dos trabalhadores e da entidade patronal na realização da obra comum.

3. O disposto no número anterior abrange, entre outras, a constituição de órgãos de colaboração destinados a apreciar os problemas directamente relacionados com os interesses dos trabalhadores, bem como a comparticipação destes na gestão de obras sociais e nos resultados do empreendimento.

4. Os órgãos de colaboração e os sistemas de comparticipação podem ser estabelecidos nas convenções colecti-

vas de trabalho, e o Estado poderá, através de adequada legislação, fixar as condições da obrigatoriedade da sua instituição.

ARTIGO 19.º

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos corporativos, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

ARTIGO 20.º

(Deveres do trabalhador)

1. O trabalhador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

ARTIGO 21.º

(Garantias do trabalhador)

1. É proibido à entidade patronal:

- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas, ou quando, precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada no artigo 106.º ou às fixadas nos artigos 33.º e 34.º, se a estas houver lugar.

3. Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 deste artigo, salvo quanto aos referidos nas alíneas d) e e), se tiver havido prévia autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

ARTIGO 22.º

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

ARTIGO 23.º

(Mudança de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso.

ARTIGO 24.º

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos artigos 109.º e 110.º, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3. A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

ARTIGO 25.º

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação deste contrato, pertencentes ao trabalhador, gozam do privilégio que a lei geral consigna.

ARTIGO 26.º

(Poder disciplinar)

1. A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

ARTIGO 27.º

(Sanções disciplinares)

1. A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 28.º, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em convenções colectivas e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

3. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

5. A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional do Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

ARTIGO 28.º

(Limites às sanções referidas no artigo anterior)

1. As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder $\frac{1}{4}$ da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

2. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

ARTIGO 29.º

(Agravamento das sanções disciplinares)

1. Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, é lícito elevar até ao dobro, por portaria de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva, os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior.

2. As sanções referidas no n.º 1 do artigo 27.º podem ser agravadas pela respectiva publicação dentro da empresa ou pela comunicação ao organismo sindical a que o trabalhador pertence.

ARTIGO 30.º

(Destino das multas)

O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 27.º reverterá integralmente para o Fundo Nacional do Abono de Família, ficando a entidade patronal responsável perante este.

ARTIGO 31.º

(Exercício da acção disciplinar)

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2. Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4. Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierárquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária e sem prejuízo de reclamação para a comissão corporativa, quando exista.

ARTIGO 32.º

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 20.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos corporativos ou de previdência ou em missões corporativas;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2. Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de

qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3. A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos do artigo 35.º ou o despedir com ou sem justa causa deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência no prazo de oito dias.

ARTIGO 33.º

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2. Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no artigo 109.º

3. Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

ARTIGO 34.º

[Consequências especiais no caso de sanções aplicadas nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 32.º]

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 32.º, indemnizará o trabalhador nos termos do artigo anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

ARTIGO 35.º

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

ARTIGO 36.º

(Liberdade de trabalho; pacto de não concorrência)

1. São nulas as cláusulas dos contratos individuais e das convenções colectivas de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito ao trabalho, após a cessação do contrato.

2. É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de três anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho;
- b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo à entidade patronal;
- c) Atribuir-se ao trabalhador uma retribuição durante o período de limitação da sua actividade, que

poderá sofrer redução equitativa quando a entidade patronal houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3. É lícita igualmente a cláusula pela qual as partes convençionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

4. São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

ARTIGO 37.º

(Transmissão do estabelecimento)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto no artigo 24.º

2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até o momento de transmissão.

3. Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4. O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

ARTIGO 38.º

(Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho)

1. Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na lei geral acerca dos créditos pelos serviços prestados no exercício de profissões liberais.

2. Os créditos resultantes de indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Do modo de prestação do trabalho

ARTIGO 39.º

(Competência da entidade patronal)

1. Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2. A entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número dos trabalhadores ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho.

3. Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ouvidas as comissões corporativas, e, se no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, não forem objecto de despacho de deferimento ou indeferimento, consideram-se aprovados.

4. A entidade patronal deve dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento.

5. A elaboração de regulamentos internos sobre determinadas matérias poderá ser tornada obrigatória por portaria de regulamentação de trabalho ou por convenções colectivas.

ARTIGO 40.º

(Disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho)

1. O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. A entidade patronal tem o dever de aplicar sanções disciplinares, nomeadamente o despedimento, aos trabalhadores de ambos os sexos que pela sua conduta provoquem ou criem o risco de provocar a desmoralização dos companheiros, especialmente das mulheres e menores.

ARTIGO 41.º

(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

2. Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

ARTIGO 42.º

(Formação profissional dos trabalhadores)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

2. O Estado compensará, no todo ou em parte, com subsídios, benefícios de ordem fiscal ou outros, em condições a estabelecer, as despesas que a entidade patronal fizer com a formação ou aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores.

ARTIGO 43.º

(Seleção dos trabalhadores)

A entidade patronal deve procurar atribuir a cada trabalhador, dentro do género de trabalho para que foi contratado, a função mais adequada às suas aptidões e preparação profissional.

ARTIGO 44.º

(Período experimental)

1. Nos contratos sem prazo haverá sempre um período experimental de dois meses, salvo se outra coisa for convencionada por escrito.

2. Nos contratos com prazo, certo ou incerto, só haverá o período experimental referido no número anterior, se for convencionado por escrito.

3. As convenções colectivas de trabalho poderão elevar até o dobro a duração do período experimental quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições do trabalho não possam revelar-se com segurança no prazo referido no n.º 1.

4. A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

5. Não haverá período experimental para os trabalhadores eventuais.

SECÇÃO II

Da duração do trabalho

ARTIGO 45.º

(Período normal do trabalho)

1. O número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho, bem como o trabalho nocturno, serão objecto de regulamentação especial.

ARTIGO 46.º

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

2. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando a lei expressamente o preveja ou quando, ocorrendo motivos ponderosos, seja autorizado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

3. Não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

ARTIGO 47.º

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial.

2. Esta remuneração será mais elevada se o trabalho extraordinário for prestado durante a noite, salvo quando a lei ou a regulamentação do trabalho, atendendo à natureza da actividade, determine de outro modo.

ARTIGO 48.º

(Intervalos de descanso)

O período de trabalho diário será, em regra, interrompido por um ou mais intervalos de descanso, conforme se determinar na respectiva legislação.

ARTIGO 49.º

(Horário de trabalho)

Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dentro dos condicionalismos legais.

ARTIGO 50.º

(Isenção de horário de trabalho)

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos casos e condições a estabelecer na respectiva legislação, têm direito, em regra, a retribuição especial.

2. Essa retribuição nunca será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por

dia, sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação do trabalho para além do período normal de trabalho.

3. Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores isentos de horário de trabalho que exerçam funções de direcção na empresa ou aufram remuneração superior à que, para o efeito, for estabelecida por portaria de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva.

CAPITULO IV

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

ARTIGO 51.º

(Descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente e por motivos ponderosos pode deixar de ser o domingo.

2. Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso.

3. A entidade patronal deverá fazer coincidir periodicamente com o domingo o dia de descanso semanal a que se refere o número anterior.

4. Sempre que seja possível, a entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

ARTIGO 52.º

(Feriados obrigatórios)

1. A entidade patronal deve suspender o trabalho nos dias decretados como feriados obrigatórios, salvo se a lei expressamente dispuser em sentido contrário.

2. Ocorrendo motivos ponderosos, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência pode autorizar a realização de trabalho nesses dias.

ARTIGO 53.º

(Feriados concedidos pela entidade patronal)

1. A entidade patronal só pode conceder feriados com prévia autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

2. Qualquer outra suspensão da actividade não compreendida no âmbito do número anterior tem igualmente de ser autorizada ou justificada, ainda que posteriormente ao acto de suspensão, quando, ocorrendo motivos ponderosos, o não possa ser antes.

ARTIGO 54.º

(Pagamento da retribuição)

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2. O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a descanso num dos três dias seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal.

3. Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios, mesmo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, o disposto no número anterior quanto à retribuição.

4. As convenções colectivas poderão estabelecer, para os casos em que o regime ainda não vigore, os termos e condições em que a retribuição do trabalhador passe a abranger o dia de descanso semanal.

SECÇÃO II

Férias

ARTIGO 55.º

(Princípios gerais)

1. O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3. O trabalhador só tem, porém, direito a gozar férias no ano subsequente ao da sua admissão, se naquele tiver prestado, pelo menos, noventa dias de serviço.

4. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja o previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 27.º

5. O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

ARTIGO 56.º

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

ARTIGO 57.º

(Duração das férias)

1. O período mínimo de férias será de seis, doze ou dezoito dias úteis, conforme o trabalhador esteja há menos de dois anos, de dois a dez anos ou há mais de dez anos ao serviço da entidade patronal no termo do ano civil a que as férias digam respeito.

2. A falta de prestação de serviço efectivo no decurso do ano a que as férias respeitam regular-se-á pelo disposto no artigo 68.º

3. Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, substituir o regime de férias fixado no número anterior pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante doze dias úteis consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias, salvo inconveniente grave para eles, a retribuição correspondente à diferença.

4. Só não se consideram dias úteis os domingos e feriados obrigatórios.

ARTIGO 58.º

(Proibição de cumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil ime-

diato, em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador e for obtida prévia autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

3. Terão ainda direito a cumular as férias de dois anos:

- Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no ultramar;
- Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas ilhas adjacentes, quando as pretendam gozar em outras ilhas, no continente ou no ultramar.

ARTIGO 59.º

(Férias seguidas e interpoladas)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente.

2. Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, na parte excedente a metade do período aplicável nos termos do artigo 57.º, quando não for adoptado o regime previsto no n.º 3 do mesmo artigo.

3. Ocorrendo razões ponderosas, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência pode suprir a recusa de qualquer das partes a que as férias sejam gozadas interpoladamente.

ARTIGO 60.º

(Escolha da época de férias)

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2. Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, da qual dará conhecimento ao trabalhador com antecedência não inferior a quinze dias.

3. No caso previsto no número anterior, a entidade patronal deve fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar da lei, de portaria de regulamentação do trabalho ou de convenção colectiva.

4. Ocorrendo motivos ponderosos, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência pode autorizar a entidade patronal a fixar as férias fora do período referido no número anterior.

5. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

ARTIGO 61.º

(Alteração da época de férias)

1. Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos do artigo 57.º

ARTIGO 62.º

(Retribuição durante as férias)

1. A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que perceberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, poderão ser estabelecidos subsídios de férias.

ARTIGO 63.º

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2. A contravenção do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias.

ARTIGO 64.º

(Violação do direito a férias)

1. A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos dos artigos anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2. O disposto no número precedente não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

ARTIGO 65.º

(Licença sem retribuição)

1. A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2. O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade.

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos do artigo 74.º

ARTIGO 66.º

(Contratos com prazo — Trabalhadores sazonais e eventuais)

1. Os trabalhadores sazonais e eventuais e aqueles que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, inferior a um ano, têm direito a um período de férias correspondente a meio dia útil por cada mês completo de serviço, não se contando, quanto aos trabalhadores eventuais, esse período para efeitos de passagem à qualidade de permanente.

2. Se não for possível dar satisfação ao preceituado no número anterior, a entidade patronal pagará aos trabalhadores que se encontrem nas referidas situações a retribuição correspondente ao período de férias a que teriam direito.

3. Para efeitos da determinação do mês completo de serviço referido no n.º 1 devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

ARTIGO 67.º

(Princípios gerais)

1. As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2. A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos

dias em que ele faltou ao trabalho, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

3. O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de $\frac{2}{3}$ do fixado no artigo 57.º

ARTIGO 68.º

(Faltas não justificadas)

1. As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar, quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

2. A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixação na alínea c) do n.º 1 do artigo 27.º

3. O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada três faltas, até um máximo de $\frac{1}{3}$ das férias a que o trabalhador teria direito nos termos do presente diploma.

ARTIGO 69.º

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em organismos corporativos, instituições de previdência ou comissões corporativas, ou outros a estas inerentes;
- c) Casamento;
- d) Falecimento do cônjuge ou de parente ou afim na linha recta e no segundo grau da linha collateral.

2. Nas hipóteses abrangidas pela alínea a) do número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime dos artigos 73.º e seguintes.

3. A entidade patronal poderá exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

ARTIGO 70.º

(Faltas autorizadas pela entidade patronal)

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salva estipulação em contrário.

ARTIGO 71.º

(Faltas por motivo de casamento)

1. O trabalhador pode faltar até seis dias consecutivos na altura do seu casamento sem que isso importe qualquer redução no período de férias.

2. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

ARTIGO 72.º

(Faltas por motivo de luto)

1. O trabalhador pode faltar:

- a) Até três dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta;
- b) Um dia, por falecimento dos restantes parentes ou afins mencionados na alínea d) do artigo 69.º

2. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente ao período previsto na alínea a) do número anterior e não poderá descontar nas férias as faltas dadas nos termos deste artigo.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

ARTIGO 73.º

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3. O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5. O disposto neste artigo não se aplica aos trabalhadores eventuais, em relação aos quais o contrato caduca nos termos do n.º 1 do artigo 100.º

ARTIGO 74.º

(Substituição do trabalhador)

1. A entidade patronal pode contratar outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontra suspenso.

2. O substituto será contratado a termo incerto, caducando o respectivo contrato logo que cesse a suspensão, mas esta cláusula só lhe será oponível se constar de documento escrito.

ARTIGO 75.º

(Regresso do trabalhador)

1. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2. A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos dos artigos 109.º e 110.º

ARTIGO 76.º

(Suspensão dos contratos com prazo)

Sendo o contrato sujeito a prazo, certo ou incerto, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

ARTIGO 77.º

(Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

ARTIGO 78.º

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

1. No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

2. Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período em que o impedimento subsista.

3. Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

4. O disposto no presente artigo é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

5. Os contratos de trabalho caducam ao fim de seis meses, salvo se antes de decorrido este prazo a entidade patronal declarar o carácter definitivo do impedimento, caso em que se aplicará o regime da denúncia unilateral.

ARTIGO 79.º

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por caso fortuito ou de força maior)

1. Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração forem devidos a caso fortuito ou de força maior, a entidade patronal optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores por um período mínimo de um mês ou denunciar os contratos de trabalho, ficando apenas obrigada ao pagamento da compensação a que se refere o n.º 4 do artigo 107.º

2. Decorrido o período a que se refere o número anterior, passará a observar-se em relação aos contratos de trabalho não denunciados o disposto nos artigos 73.º, 76.º e 77.º

3. Verificada a cessação do impedimento, deve a entidade patronal avisar desse facto os trabalhadores cuja actividade está suspensa, sem o que não podem aqueles considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação de trabalho.

ARTIGO 80.º

(Outras garantias de emprego ou de retribuição)

Poderão ser estabelecidas, por portaria de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva, para as actividades de carácter sazonal ou outras cujo regime de laboração imperiosamente o justifique, garantias de emprego

ou de retribuição diferentes das que resultam dos artigos anteriores.

ARTIGO 81.º

(Casos de reorganização industrial e despedimento colectivo)

O regime estabelecido nos artigos anteriores entende-se sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962, no respeitante a reorganização industrial e a despedimento colectivo.

CAPITULO V

Da retribuição

ARTIGO 82.º

(Princípios gerais)

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

ARTIGO 83.º

(Modalidades de retribuição)

A retribuição pode ser certa, variável ou mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

ARTIGO 84.º

(Retribuição certa e retribuição variável)

1. É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

2. Para determinar o valor da retribuição variável tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

3. Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável far-se-á segundo o disposto nas convenções colectivas ou nas portarias de regulamentação de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

ARTIGO 85.º

(Retribuição mista)

1. A medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

2. As bases referidas no número anterior terão em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo designadamente as qualidades pessoais com reflexo na comunidade empresarial.

3. Para os efeitos do disposto no n.º 1 deverá a retribuição consistir numa parcela fixa e noutra variável, com o nível de produtividade determinado a partir das respectivas bases de apreciação.

ARTIGO 86.º

(Remuneração de trabalho extraordinário)

Não se considera retribuição a remuneração por trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

ARTIGO 87.º

(Ajudas de custo e outros abonos)

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações ou novas instalações, feitas em serviço da entidade patronal, salvo quando, sendo tais deslocações frequentes, essas importâncias, na parte que excedam as respectivas despesas normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da remuneração ao trabalhador.

ARTIGO 88.º

(Gratificações)

1. Não se consideram retribuição as gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador.

2. O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da remuneração daquele.

ARTIGO 89.º

(Participação nos lucros)

Não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

ARTIGO 90.º

(Fixação judicial da retribuição)

1. Compete ao julgador fixar a retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte das normas aplicáveis ao contrato.

2. Compete ainda ao julgador resolver as dúvidas que se suscitarem na qualificação como retribuição das prestações recebidas da entidade patronal pelo trabalhador.

ARTIGO 91.º

(Forma do cumprimento)

1. A retribuição deve ser satisfeita, ou em dinheiro, ou parcialmente em prestações de outra natureza.

2. As prestações não pecuniárias, referidas no número anterior, devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou de sua família e para nenhum efeito poderá ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região.

3. A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro, salvo se outra coisa for estabelecida em convenção colec-

tiva ou autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ouvido o trabalhador.

4. Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

ARTIGO 92.º

(Lugar do cumprimento)

1. A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3. É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se de pessoas que trabalham nesses estabelecimentos.

ARTIGO 93.º

(Tempo do cumprimento)

1. A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salva estipulação ou usos diversos, serão a semana, a quinquena ou o mês do calendário.

2. O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

3. Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder quinze dias, o trabalhador pode exigir que o cumprimento se faça em prestações quinzenais.

ARTIGO 94.º

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

ARTIGO 95.º

(Compensações e descontos)

1. A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da Previdência ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) As multas a que se refere o n.º 1, alínea c), do artigo 27.º;
- d) As amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores,

para construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinadas, precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência;

- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitado pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador, consentidas por este e segundo esquema aprovado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3. Os descontos referidos nas alíneas b), c), e) e f) do número anterior não podem exceder no seu conjunto $\frac{1}{6}$ da retribuição.

ARTIGO 96.º

(Cooperativas de consumo)

Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, poderão, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3 do artigo anterior, segundo esquema aprovado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

ARTIGO 97.º

(Insusceptibilidade de cessão)

O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a retribuições na medida em que estas sejam impenhoráveis.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

ARTIGO 98.º

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Sendo o contrato sem prazo ou nos casos previstos no artigo 108.º, por denúncia com pré-aviso.

2. O contrato de trabalho extingue-se ainda, quando uma das partes unilateralmente o fizer cessar sem justa causa, nem aviso prévio, mas tal cessação constitui o seu autor em responsabilidade para com a outra parte, nos termos fixados nos artigos 109.º e 110.º

3. A declaração de despedimento referida no número anterior e nas alíneas c) e d) do n.º 1 deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

ARTIGO 99.º

(Revogação por mútuo acordo)

1. É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2. A revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, sempre que estas acordem em lhe atribuir outros efeitos que não sejam a pura e simples cessação imediata do contrato.

ARTIGO 100.º**(Caducidade)**

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos neste diploma e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho ou de a entidade patronal o receber.

2. O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior não prejudica a aplicação dos n.ºs 2 e 3 do artigo 10.º

ARTIGO 101.º**(Rescisão com justa causa)**

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo, quer não, comunicando à outra essa vontade por forma inequívoca.

2. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nos artigos 19.º e 20.º

3. Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1.

ARTIGO 102.º**(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)**

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos do n.º 2 do artigo anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas;
- b) A desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- c) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;
- d) A influência perniciosa no ambiente de trabalho, nomeadamente por efeito de vida e costumes desonestos;
- e) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- f) A incitação à indisciplina geral;
- g) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- h) A ofensa à honra e dignidade da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- i) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

ARTIGO 103.º**(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)**

Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, nos termos do n.º 2 do artigo 101.º, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos nos artigos 21.º a 24.º;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, em prejuízo do direito às indemnizações fixadas nos artigos 33.º e 34.º;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina do trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- h) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

ARTIGO 104.º**(Apreciação da justa causa)**

A existência da justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre o trabalhador e a entidade patronal ou os superiores hierárquicos, a condição social e grau de educação de uns e outros e as demais circunstâncias do caso.

ARTIGO 105.º**(Ausência de justa causa)**

1. Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

2. Presume-se não constituírem os factos alegados justa causa quando entre o momento em que a parte ofendida teve conhecimento deles e a sua invocação mediou um intervalo superior ao necessário para evitar os prejuízos de uma interrupção súbita do trabalho.

ARTIGO 106.º**(Responsabilidade da parte que deu causa à rescisão)**

1. A parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizada pela outra, sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2. Indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos dos artigos 109.º e 110.º

3. Os outros danos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

ARTIGO 107.º**(Denúncia unilateral)**

1. O contrato de trabalho sem prazo pode ser denunciado por qualquer das partes, desde que a outra seja avisada com a antecedência mínima de:

- a) Meio mês ou um mês por cada ano completo de antiguidade do trabalhador, conforme tenha menos ou mais de quinze anos de serviço, se a iniciativa da denúncia for da entidade patronal;

- b) Metade do período referido na alínea anterior, se a iniciativa da denúncia for do trabalhador.

2. Para o efeito do disposto neste artigo, qualquer fracção do primeiro ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

3. A referência a meio mês ou a um mês é substituída pela referência a duas semanas ou quatro semanas quando a retribuição for paga por dia, por semana ou por quinzena.

4. A denúncia feita pela entidade patronal, nos termos deste artigo, obriga-a ao pagamento de uma compensação igual à retribuição correspondente a metade do período mencionado na alínea a) do n.º 1.

ARTIGO 108.º

(Denúncia unilateral de contratos a longo prazo)

Os contratos com prazo, certo ou incerto, que tenham ou se preveja venham a ter duração superior a quatro anos, podem ser denunciados por qualquer das partes, nos termos do artigo anterior, uma vez decorrido aquele tempo.

ARTIGO 109.º

(Extinção do contrato sem prazo, por decisão unilateral, sem justa causa, nem aviso prévio)

1. Se alguma das partes de um contrato sem prazo puser termo a este sem justa causa e sem o devido aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

2. A indemnização prevista no número anterior substitui a compensação estabelecida no n.º 4 do artigo 107.º

3. Todavia, quando for dado aviso prévio de prazo menor que o devido, acrescerá à indemnização calculada nos termos do n.º 1 uma compensação igual a metade da retribuição correspondente ao período do aviso prévio efectivamente concedido.

4. O disposto neste artigo é aplicável à denúncia sem aviso prévio dos contratos a longo prazo, prevista no artigo 108.º

5. As indemnizações previstas neste artigo poderão ser reduzidas por prudente arbítrio do julgador, quando se prove que excedem o prejuízo efectivamente sofrido.

ARTIGO 110.º

(Extinção por decisão unilateral, sem justa causa, de contratos com prazo)

1. Nos contratos sujeitos a prazo, certo ou incerto, a extinção por decisão unilateral, sem justa causa, dá à outra parte o direito de exigir indemnização pelos prejuízos sofridos até ao valor das retribuições vincendas.

2. A indemnização não poderá ser inferior à que resultaria da aplicação da regra do n.º 1 do artigo anterior, a não ser que o montante assim determinado exceda o valor das retribuições vincendas.

ARTIGO 111.º

(Manifesta falta de recursos da entidade patronal)

1. Se a entidade patronal que denunciar os contratos de trabalho provar manifesta falta de recursos económicos, poderá ser dispensada de pagar por inteiro a compensação referida no n.º 4 do artigo 107.º, por decisão da comissão corporativa, graduando-se aquele pagamento conforme as suas possibilidades económicas.

2. Da decisão referida no número anterior cabe recurso para os tribunais do trabalho.

3. O regime do n.º 1 entende-se sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962, no respeitante a reorganização industrial e a despedimento colectivo.

ARTIGO 112.º

(Cessação do contrato no período experimental)

1. Durante o período experimental previsto no artigo 44.º qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

2. O disposto no número anterior não se aplica se houver acordo escrito em contrário.

ARTIGO 113.º

(Encerramento definitivo do estabelecimento)

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutro ou noutros estabelecimentos.

2. Os trabalhadores têm, porém, direito às indemnizações fixadas nos artigos 109.º e 110.º

3. O regime dos números anteriores entende-se, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962, no respeitante a reorganização industrial e a despedimento colectivo.

ARTIGO 114.º

(Falência e insolvência)

1. A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto neste artigo, fica sujeito ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

ARTIGO 115.º

(Certificado de trabalho)

1. Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual este esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VII

Do trabalho de mulheres

ARTIGO 116.º

(Princípios gerais)

1. A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu

sexo, velando, de modo especial, pela preservação da sua saúde e moralidade.

2. É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

ARTIGO 117.º

(Capacidade para contratar)

1. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com a mulher casada.

2. Poderá, porém, o marido não separado judicialmente ou de facto opor-se à sua celebração ou manutenção, alegando razões ponderosas.

3. Deduzida a oposição, o contrato só pode ser celebrado ou subsistir se o tribunal do trabalho a julgar injustificada.

ARTIGO 118.º

(Direitos especiais)

1. São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;
- c) Faltar até sessenta dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos do artigo 73.º;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias.

2. Na hipótese prevista na primeira parte da alínea c), as trabalhadoras após um ano de serviço, terão direito a um subsídio correspondente à retribuição de metade do período em que faltaram, a pagar pela entidade patronal, salvo quando por outra forma, designadamente através das instituições de previdência, recebam subsídio igual ou superior para o mesmo fim.

3. A entidade patronal que não observar o disposto na alínea b) do n.º 1 deste artigo ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma alínea b) do n.º 1, se outra maior lhe não for devida.

ARTIGO 119.º

(Trabalhos proibidos ou condicionados)

O acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei ou por portaria de regulamentação de trabalho, para salvaguardar da sua saúde ou moralidade ou para defesa da família.

ARTIGO 120.º

(Trabalhadoras com responsabilidades familiares)

1. As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se

proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

2. A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais devem procurar criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o justifique.

3. O Estado, directa ou indirectamente, deverá facilitar e apoiar a acção das empresas na realização das obras referidas no número anterior.

4. Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

CAPÍTULO VIII

Do trabalho de menores

ARTIGO 121.º

(Princípio geral)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2. A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

3. O disposto nos números anteriores não prejudica o que vier a ser estabelecido em regulamentação especial quanto à aprendizagem e respectivo contrato.

ARTIGO 122.º

(Trabalhos proibidos ou condicionados)

A admissão de menores a trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral pode ser proibida ou condicionada por portaria do Ministro das Corporações e Previdência Social.

ARTIGO 123.º

(Idade mínima)

1. Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que hajam completado 14 anos de idade e que possuam as habilitações exigidas.

2. Em relação a determinadas modalidades de trabalho, o limite fixado no número anterior pode ser elevado por portaria de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva.

ARTIGO 124.º

(Capacidade dos menores para celebrar contrato e receber a retribuição)

1. É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

2. É também válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3. O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

ARTIGO 125.º

(Direitos especiais dos menores)

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Um período mínimo de férias de 18 dias úteis para os que tenham idade inferior a 16 anos e de 12 dias úteis para os que tenham de 16 a 18 anos;
- b) Não serem despedidos sem justa causa, salvo com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa e sem prejuízo das indemnizações legais.

CAPÍTULO IX

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

ARTIGO 126.º

(Princípio geral)

1. As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2. O Estado deverá estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3. Independentemente do disposto nos números anteriores, poderão ser estabelecidas, por portaria de regulamentação do trabalho ou convenção colectiva, especiais medidas de protecção aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente pelo que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e das empresas.

CAPÍTULO X

Da violação das leis do trabalho

ARTIGO 127.º

(Multas)

1. A entidade patronal ficará sujeita às seguintes multas, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção:

- a) De 100\$ a 2000\$ no caso de transgressão aos artigos 11.º, n.ºs 2, 3 e 5; 28.º; 31.º, n.ºs 2 e 3; 32.º, n.º 3; 35.º; 39.º, n.ºs 3, 4 e 5; 51.º a 62.º; 64.º; 66.º; 67.º, n.ºs 2 e 3; 68.º, n.ºs 2 e 3; 70.º a 72.º; 91.º, n.ºs 2, 3 e 4; 92.º, n.º 3; 93.º a 95.º; 115.º; 119.º e 122.º;
- b) De 500\$ a 5000\$ no caso de transgressão aos artigos 10.º, n.º 3; 21.º; 22.º; 33.º; 34.º; 75.º, n.º 2; 116.º, n.º 2; 118.º, n.ºs 1 e 2; 123.º e 125.º

2. As entidades patronais que outorgarem nos contratos referidos no artigo 16.º ficarão sujeitas à multa de 5000\$ a 30 000\$, sendo aplicada a multa de 20 000\$ a 100 000\$ àqueles que intervierem nos acordos a que alude o n.º 4 do artigo 36.º

3. Nos casos previstos nos artigos 40.º, n.º 1; 41.º, n.º 1; 116.º, n.º 1; e 121.º, n.º 1, a multa será fixada entre 200\$ a 50 000\$, de harmonia com o número de trabalhadores afectados, devendo o julgador determinar, se for caso disso, o prazo dentro do qual hão-de ser executadas as obras exigidas pela higiene e segurança do trabalho.

ARTIGO 128.º

(Graduação das multas)

As multas serão graduadas pelo julgador em função da gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e das possibilidades económicas deste.

ARTIGO 129.º

(Reincidência)

1. A reincidência será punida nos termos da legislação penal de carácter geral, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. Para o efeito da reincidência atender-se-á também ao pagamento voluntário das multas em juízo.

3. A multa imposta ao reincidente nunca será inferior ao dobro da multa aplicada pela primeira infracção.

4. Se o autuante tiver conhecimento de que o infractor é reincidente, deverá atender a essa circunstância na aplicação da multa.

ARTIGO 130.º

(Agravamento das multas)

Os limites fixados no artigo 127.º serão elevados para o dobro sempre que o infractor use de coacção sobre os trabalhadores, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento.

ARTIGO 131.º

(Princípio da inconvertibilidade)

As multas estabelecidas por infracção às normas legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho são inconvertíveis em prisão, salvo quando a lei estabeleça expressamente o contrário.

Ministério das Corporações e Previdência Social, 21 de Novembro de 1964. — O Ministro das Corporações e Previdência Social, *José João Gonçalves de Proença*.

Decreto-Lei n.º 49 409

Tem-se evidenciado a necessidade de uma reorganização dos serviços do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra (F. D. M. O.), nomeadamente nos departamentos que, desde 1962, foram surgindo com o objectivo de assegurar a intervenção do Ministério das Corporações e Previdência Social em matéria de formação profissional extra-escolar. Neste ponto se deu o primeiro passo com a publicação do Decreto n.º 48 275, de 14 de Março de 1968, que instituiu, no âmbito do Fundo, o Serviço de Formação Profissional (S. F. P.), serviço este que desempenha importante papel na coordenação e centralização dos vários departamentos.

No entanto, a experiência tem revelado que a necessária coordenação não é facilitada pela existência dentro do referido serviço de sectores com elevado grau de independência, como é o caso do Centro Nacional de Formação de Monitores (C. N. F. M.), do Instituto de Formação Profissional Acelerada (I. F. P. A.) e do Instituto de Cooperação para a Formação Profissional (I. C. F. P.);